

新时代企业宣传思想工作的“制高点”“着力点”“立足点”

■王进

当前,企业已进入了全面深化改革的关键时期,加强新时代企业宣传思想工作,践行新的使命任务,更好地振奋起亿万干部职工奋发前行的伟大精神,凝聚起砥砺奋进新时代、同心共筑中国梦的磅礴力量,具有十分重要的意义。因此,企业宣传思想工作必须适应企业改革、改制后的新形势、新挑战,研究新问题、探索新机制、创造新方法,在“制高点”“着力点”“立足点”三个“点”上下功夫,发挥新优势、再创新业绩。

一、教育——企业宣传思想工作的“制高点”

当前,在一些企业、一些领导干部中,存在片面理解“以经济为中心、以效益为中心”的思想认识,忽视并放松了对职工的宣传思想和教育工作,把必要的政治、理论教育当作“假、大、空”,这种认识误区是十分有害的。

观点

将绿色发展践行到底

近年来,“绿水青山就是金山银山”理念成为全党全社会的共识和行动,成为新发展理念的重要组成部分。各地积极转变发展方式,打响污染防治攻坚战。粗放式发展逐渐被摒弃。但是,前进路上杂音仍不绝;少数排污主体顶风作案,通过跨区域污染转移、偷偷排放等方式逃避监管、降低成本;少数地方为追求经济指标,明里暗里降低环保要求,将别地淘汰的产能未加仔细甄别,选择招商落户。

从发展阶段看,率先向污染开刀的地区,往往是经济相对发达、群众环保诉求高的地区。对先发地区而言,不能简单将排污超标企业关门大吉,或驱赶了事。

据新华社

事。通过加大环保投入和技术工艺改造,就地升级,可能损耗最小、效益最好,也有利于将既有的产业优势做大做强。

经济后发地区,更不能为抢GDP而接盘污染产业。短期看,粗放发展可能来钱快,资源环境标准“抬杆杆儿”,经济指标就能“绿转红”。但是要以对历史负责、对人民负责的态度看待生态环境问题,中西部地区生态往往更加脆弱,一旦被污染侵袭,需要付出更高的代价,或者几代人的努力才能修复。作为绿色发展的重要一环,产业转型要全国一盘棋,生态底线坚决不能突破。

据新华社

引导人,以高尚的精神塑造人,以优秀的作品鼓舞人”。要把爱国主义、集体主义、社会主义核心价值观等主旋律教育渗透到企业生产、经营、技术开发、人才培养等领域的全过程。

在布置生产任务时,注重思想工作,在生产经营中,注重增强职工的企业意识。同时,企业宣传思想工作要以文化活动为渗透载体,通过职工喜闻乐见和乐于参与的活动,如职工参与度较高的劳动竞赛、技术革新、合理化建议等,弘扬爱党爱国、爱岗敬业精神;通过借助文化色彩浓厚、丰富多彩的文化娱乐活动,给职工以更多的知识,鼓舞和引导职工陶冶情操,升华人格。宣传思想工作要建立横向到边——党政工团齐参与,纵向到底——企业、车间、班组渗透成网的机制,调动各方力量,整合各种资源,形成工作合力。

三、疏导——企业宣传思想工作的“立足点”

“通则不痛,不通则痛”是我

国传统医学辨证治病的一个基本原理。企业宣传思想工作同样只有建立民主、平等、和谐的氛围、立足疏导,才能医治职工

的心病,取得应有的实际效果。具体讲,就是要通过正确的舆论导向和摆事实、讲道理的提示、点拨等方法,开阔职工的心胸和思路,帮助职工解除思想疙瘩,排除心理障碍。

当前,企业改革措施出台多,改革的广度、深度、力度、难度超过以往任何时期,这对职工的思想观念、行为方式和利益得失形成了巨大的压力,职工心理处在复杂的矛盾之中。要保持企业稳定,创建和谐劳动关系,企业宣传思想工作“立足疏导”就显得尤为重要。宣传思想工作要及时掌握职工价值导向、思想情绪和精神状态的变化,见微知著,未雨绸缪,及时疏导,理顺情绪。做到有了问题,就有人做思想工作;职工心里不痛快、心里不平衡,就有人注意、有人说服、有人抚慰,这样就能取得事半功倍的效果。而如果被动地等事情闹大了、问题尖

锐了、矛盾激化了,才去重视、才去做宣传思想工作,势必事倍功半。

立足于疏导,应当相信职工是通情达理的,情真、理顺就能说服人。要坚持宣传思想工作的民主性、平等性,要尊重工作对象的人格和基本权利,倾听他们的呼声,理解他们的喜、怒、哀、乐。工作要“细实”,有一颗“平常心”,面对职工中出现的实际问题不推诿,以富有说服力、感染力的“理”疏导职工,特别要注重做好一人一事耐心细致的思想工作,要区分对象,有的放矢,既要根据职工的实际,实事求是,避免出现生搬硬套解决问题的现象,又要根据职工不同的年龄层次、文化程度、生活经历以及问题的普遍性和特殊性,采取不同的方式,有的放矢地做好工作,努力创建和营造一个和谐、稳定、团结、积极向上的企业思想文化氛围。

(作者单位:杭州塑料工业有限公司)



水墨家园 周文静 摄

后疫情时代互联网+文化阵地新模式的探索

■董丽鸿

随着经济社会的迅速发展,职工群众对精神文化生活的需求不断加大。过去开展群众文化工作,主要采用基层演出、文化培训、线下活动等形式,这些工作形式普遍需要在线下聚集人群,当碰到疫情等一些突发情况,这些活动开展就会受到限制。因此,在后疫情时代,我们要加强互联网在建设文化阵地中的作用,打造后疫情时代更符合实际情况和群众需要的专业化、便捷化、多元化的文化阵地新模式。

以开设文化培训服务为例,过去进行培训活动,一般教室容纳群众人数大致为50人,通过互联网平台发布的网络视频课程受众至少可达几百人,这样就大幅度提升了群众文化服务效果。如萧山职工文化阵地品牌“萧工学堂”,疫情后打造原创网课内容,每周定期更新,以网络视频的形式播出。自4月1日正式上线以来,截至6月8日,共推出了11期课程,共计4079人次观看学习,相比以往的下线下培训,参与人数大幅度增加。

全面挖掘基层群众文化资源

对于工人文化宫来说,这种具有文化内涵的机构必须要把丰富的文化资源充分利用起来,以现代化的手段呈现在人们的生活中。

开展群众文化活动主要目标是为了丰富基层文化生活。在互联网+文化阵地建设中,要多体现本土文化,加大关于本土文化的课程建设及活动策划。各地可以寻访本地非遗传承人,通过网络直播的形式与群众进行在线互动、介绍非遗文化、讲述非遗故事。如萧山人文文化宫打造了名师课堂系列,邀请了萧山花边珠绣非遗传承人——王丽华女士来进行教学,极大地提升了群众的参与热情。通过

本土文化吸引本地群众,通过本地群众传承非遗文化,也是为群众文化事业的传承与发展做好良性的引导。

此外,要不断拓宽文化服务内容,在尊重基层群众原有的文化活动基础上,相关文化部门要对此类固有活动进行全面创新,结合互联网特有属性,通过多种形式,融合时下热门文化内容,吸引不同年龄段、不同爱好、不同性别的群众共同参与进来。例如可以组织线上歌唱比赛、线上电竞大赛、线上摄影投票评选等活动。用丰富多彩、形式新颖的各种线上活动,更好地打造文化阵地品牌。

打通“线上”“线下”渠道,打造全方位文化服务品牌

互联网模式发展虽然具有一定的优势,但只发展互联网+文化阵地显然是不够的,线下活动仍具有积极的意义。

线下活动的开展能够更好地指导群众进行实践,能够更好地因人施教、因地制宜,能够更好地提升群众参与的积极性。因此,只有兼顾两者,做好“线上线下”全面发展,优势互补,才能更好地做好后疫情时代文化阵地的建设工作。可以开展手工课程、舞蹈课程,可以通过视频制作在网络平台发布并通过互联网进行宣传,并在后续根据实际情况增加线下文化服务工作。

例如萧山职工文化阵地“萧工学堂”在端午节前夕,开展了端午香囊手作DIY活动,在线上通过网课进行制作教学,在线下将材料包寄送给群众,鼓励群众实践,最后回到线上进行优秀作品投票评选活动。从教学到评选,一次系列活动的关注人数可以达到1500人左右,正是这种线上线下相互穿插的工作模式给萧山职工文化事业带来更高的关注度。

(作者单位:杭州市萧山区工人文化宫)

能否以末位淘汰制辞退员工?

■曹彬彬

朱某在某知名房产中介公司从事销售中介工作,该公司规定每季度进行门店内部销售业绩评比,连续两季度均位列门店末位的,公司可以据此解除劳动合同。朱某因刚刚入行,连续两季度均名列其所在门店的倒数第一。该中介公司人事部遂向朱某发出一份解除劳动合同通知书,以朱某不能胜任工作为由解除劳动合同。朱某不服,诉至工作所在地的劳动人事仲裁委员会,要求公司承担违法解除劳动合同关系的后果。

对于该案,有两种观点,第一种观点认为:市场经济时代,企业作为用人单位,采用末位淘汰制这一基于优胜劣汰的竞争机制系企业自身用工管理行为,有利于提高效率和市场竞争力,也有利于激发劳动者的工作热情和能力,应当属于合法。

第二种观点认为:以末位淘汰而解除劳动合同不符合《劳动合同法》第三十九条、四十条的规定,应当属于违法解除。

笔者赞同第二种观点,综观《劳动合同法》第三十九条的过错性解除劳动合同的条款以及第四十条三种非过错性解除劳动合同的条款,唯一能与末位淘汰制产生直接联系的当为《劳动合同法》第四十条第二项“劳动者不

能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同”。案例中的房产中介公司亦是以来朱某不能胜任工作为由解除双方劳动合同。

那么位居考核末位等同类不胜任工作吗?笔者认为不能混为一谈。需知凡是进行员工内部考核的,必然会有一个倒数第一名,那么这个人就一定不胜任工作吗?更可能是因为其他人业绩更强。而不能胜任工作的标准,一般是指劳动者因技能不能满足岗位要求而导致工作无法正常完成。只要是完成了双方事先约定的合理工作量,哪怕其他人完成的均是他的数倍,也不能据此认为此人不胜任工作。

从现实角度来说,如果认为位居考核末位即等于不胜任岗位工作,用人单位可以合法解除劳动合同,那么将导致用人单位不停地以同样理由辞退员工,一次考核末位辞退一名员工,下一次考核又将新的倒数第一辞退,以此类推,用人单位可以辞退全部员工,岂非将《劳动合同法》关于违法解除劳动合同的法律条款全部架空?

(作者单位:浙江浙杭律师事务所律师)

贯彻新理念 构建和谐劳动关系

■陈磊

金华市市中心血站是集采供血、科研、教学为一体,由国家财政支持的公益I类事业单位,随着事业单位人事改革力度不断深化,其劳动关系也逐渐由单一走向多元。如何构建和谐劳动关系,进一步保护、调动职工的积极性,进而实现单位与职工共同发展,是新时代事业单位工会工作面临的一项重大挑战。

一、坚持以人民为中心,坚决保障好广大职工的基本权益

保障好职工的劳动经济权益。落实好工资支付规定,让职工们都能依法依规按时足额享受薪资待遇。

保障好职工的休息休假权利。落实好国家关于职工工作时间、全国年节及纪念日假期、带薪年假等规定,规范单位实行特

确保各班组成员每天安全有序进场施工。及时为企业做好服务,包括解决行政许可审批事项8起,受理涉路施工活动许可咨询20次,开展许可事项现场检查15次,检查车辆10613辆,检测体温18162人,全力打好疫情防控阻击战。

二是稳步推进不脱节。按上级要求严格落实“健康码+测温”工作制度,主动加强和公安、卫健等部门的联系和沟通,实施联防联控措施。

三是科学施策抓落实。

采取统一领导、分片管理的办法,由三个公路管理站和路政中队分片管理指定区域道路的日常管养和疫情防控工作,采用“四班三运转”工作法,有效缓解了人手不足问题,做到了疫情防控和复工复产两不误。

刘雅东

减资公告

根据2020年8月30日股东会决定,绍兴通盛印染有限公司拟将注册资本从6800万元减至5380万元,现予以公告。债权人可自公告之日起45日内有权要求本公司清偿债务或提供担保。

联系人:谢惠娟
联系电话:0575-85797916
地址:绍兴市柯桥区滨海工业区八九丘、九0丘地段
绍兴通盛印染有限公司
2020年8月31日

光大金瓯资产管理有限公司与浙江天炜工程项目管理有限公司 债权转让暨债务催收联合公告

根据国家法律及财政部、银监会的有关规定,以及光大金瓯资产管理有限公司与浙江天炜工程项目管理有限公司签署的《债权转让协议》(协议编号:CE-BAMC-ZJ-B-2020-012-01),光大金瓯资产管理有限公司已将其对下列债权人及其担保人项下享有的全部权利(包括但不限于主债权、担保债权、违约金债权、利息债权、损失赔偿权)依法转让给浙江天炜工程项目管理有限公司。光大金瓯资产管理有限公司与浙江天炜工程项目管理有限公司联合公告通知各债权人及担保人以及其他相关各方。

浙江天炜工程项目管理有限公司作为上述债权的受让方,现公告要求下列债权人及其相应的担保人或其继承人,从公告之日起立即向浙江天炜工程项目管理有限公司履行主债权合同及担保合同等相关法律文件项下约定的偿付义务或相应的担保责任。

特此公告。

联系电话:0571-88198363、13967188120

光大金瓯资产管理有限公司
浙江天炜工程项目管理有限公司
2020年8月31日

债权银行	借款人名称	债务情况(截至基准日2019年8月31)			担保人
		借款合同编号	本金	欠息	垫付费用
建设银行杭州萧山支行	浙江中天玻璃有限公司	33061708120180115045823、33061708120180115045824、33061708120180115045825、33061708120180115045826	3032	55.99	杭州银格旅游用品有限公司、陶文祥、钱华芳、浙江川山甲实业有限公司
建设银行杭州萧山支行	杭州银格旅游用品有限公司	33061708120180115045801、33061708120180115045821、33061708120180115045822	4525	111.07	杭州银格旅游用品有限公司、陶文祥、钱华芳、浙江川山甲实业有限公司

注:1. 清单中“担保人”包括保证人、抵押人、出质人,担保人的担保范围以签署的合同等法律文件约定为准。如公告中债务人、合同编号、债权金额、担保人等信息与事实不符的,以签署的合同等法律文件约定为准。

2. 本公告清单列示截至基准日的贷款本金余额,借款人和担保人应支付的利息、罚息、违约金及其他应付款按借款合同、担保合同及中国人民银行的有关规定或生效法律文书确定的方法计算,实际计算与欠息金额不一致,以实际计算为准。已经进入诉讼程序的,并已由债权人垫付的应由借款人及担保人负担的诉讼费、执行费等有关法律文书确定的金额为准。

3. 若借款人、担保人因各种原因更名、改制、歇业、吊销营业执照或丧失民事主体资格的,请相关债主主体及/或主管部门代位履行义务或履行清算责任。